Исследовательская продуктивность и академическая недобросовестность в условиях меняющегося ландшафта высшего образования
На примере технических вузов Индии

Венкат Бактхаватчаалам, Майк Майлз, Мария де Лурде Мачадо-Тейлор, Мария Хосе Са

Статья поступила в редакцию в ноябре 2020 г.

Венкат Бактхаватчаалам (Venkat Bakthavatchaalam) — PhD, PGCE, MSc, BEng, преподаватель, Университет Западной Англии. Адрес: Room 3Z003, University of the West of England, Frenchay campus, Bristol, BS16 1QY, UK. E-mail: venkat.bakthavatchaalam@uwe.ac.uk (контактное лицо для переписки)
Майк Майлз (Mike Miles) — M. Phil. BEng, преподаватель, Плимутский университет. Адрес: Reynolds Building, University of Plymouth, Plymouth, PL4 8AA, UK. E-mail: m.miles@plymouth.ac.uk
Мария де Лурде Мачадо-Тейлор (Maria de Lourdes Machado-Taylor) — PhD Business Sciences, исследователь Центра исследований политики в области высшего образования (Матозиньюш, Португалия). Адрес: Rua 1.º de Dezembro, 399, 4450–227 Matosinhos, Portugal. E-mail: lmachado@cipes.up.pt
Мария Хосе Са (Maria Jose Sa) — PhD, исследователь Центра исследований политики в области высшего образования (Матозиньюш, Португалия). Адрес: Rua 1º de Dezembro, 399, 4450–227 Matosinhos, Portugal. E-mail: mjsa@cipes.up.pt

Аннотация

Академическая система Индии переживает период бурного роста, о котором свидетельствует увеличение количества вузов и численности студентов и преподавателей. Академических сотрудников новых вузов стимулируют к участию в научно-исследовательской деятельности, но работ, в которых анализируется исследовательская продуктивность индийских преподавателей и факторы, влияющие на нее, пока очень мало. В этих работах практически не рассматривается значение национально-культурных особенностей и академической недобросовестности как факторов исследовательской продуктивности.

Проведено исследование с использованием полуструктурированного интервью и анкетного опроса с целью оценить влияние меняющейся академической среды на исследовательскую продуктивность преподавателей в технических вузах Южной Индии, основанных после 1990 г. Установлено, что национально-культурные факторы играют важную роль в мотивации академических сотрудников к проведению научных исследований, в то время как коррупция и академическая недобросовестность, распространенные, по мнению опрошенных, на всех уровнях системы высшего образования, снижают мотивацию к исследовательской деятельности. Выявлены сложные взаимосвязи между меняющейся академической средой, национально-культурными

Перевод с англ. Л. Дянковой

факторами и академической недобросовестностью и их влияние на научные исследования. Результаты работы могут быть использованы для формирования образовательной политики в рамках системы высшего образования с целью повышения исследовательской продуктивности преподавателей и искоренения академической недобросовестности в контексте быстро меняющейся академической системы.

Ключевые слова преподаватели, исследовательская продуктивность, изменение ландшафта высшего образования, технические вузы Индии, мотивация, академическая недобросовестность, коррупция, национально-культурные факторы.

Для цитирования Бактхаватчаалам В., Майлз М., де Лурде Мачадо-Тейлор М., Са М.Х. (2021) Исследовательская продуктивность и академическая недобросовестность в условиях меняющегося ландшафта высшего образования. На примере технических вузов Индии // Вопросы образования / Educational Studies Moscow. № 2. С. 126–151. https://doi.org/10.17323/1814-9545-2021-2-126-151

Academic Dishonesty and Research Productivity in a Changing Higher Education Environment The Case of India's Engineering Institutions

Venkat Bakthavatchaalam, Mike Miles,
Maria de Lourdes Machado-Taylor,
Maria José Sá

Venkat Bakthavatchaalam, PhD, PGCE, MSc, BEng, Lecturer, University of the West of England, UK. Address: Room 3Z003, University of the West of England, Frenchay campus, Bristol, BS16 1QY, UK. E-mail: venkat.bakthavatchaalam@uwe.ac.uk (corresponding author)
Mike Miles, M. Phil. BEng, Lecturer, University of Plymouth, UK. Address: Reynolds Building, University of Plymouth, Plymouth, PL4 8AA, UK. E-mail: m.miles@plymouth.ac.uk
Maria de Lourdes Machado-Taylor, PhD Business Sciences, Researcher, Centre for Research in Higher Education Policies, Matosinhos, Portugal. Address: Rua 1.º de Dezembro, 399, 4450–227 Matosinhos, Portugal. E-mail: lmachado@cipes.up.pt
Maria Jose Sa, PhD, Researcher, Centre for Research in Higher Education Policies, Matosinhos, Portugal. Address: Rua 1.º de Dezembro, 399, 4450–227 Matosinhos, Portugal. E-mail: mjsa@cipes.up.pt

Abstract The Indian academic system is in a period of rapid transition, evidenced by the increasing number of higher education institutions, students and academics. However, very few studies have explored academics' research productivity and the various factors influencing it. Even those few studies have largely ignored the influences of indigenous factors and academic dishonesty on research productivity. Using a mixed-method approach, this research explores how the changing academic environment influences academics' research productivity in South Indian engineering institutions established after 1990. Important demographic factors influencing research productivity have been identified. The results show that indigenous factors play a major role in motivating the academics to conduct research, whereas corruption/academic dishonesty, thought to be prevalent at all levels in the higher educational system, tend to reduce their research motivation. The research shows the

complex interconnections between the changing academic environment, indigenous factors and academic dishonesty, and their influence on academics' research. The results of this work can be used for informing future higher education policy-making in terms of increasing research productivity and decreasing a range of academic dishonesty in the context of a rapidly changing academic system.

Keywords research productivity, changing landscape of higher education, Indian engineering institutions, motivation, academic dishonesty, corruption, indigenous factors.

For citing Bakthavatchaalam V., Miles M., Machado-Taylor M., Sa M. J. (2021) Issledovatel'skaya produktivnost' i akademicheskaya nedobrosovestnost' v usloviyakh menyayushchegosya landshafta vysshego obrazovaniya. Na primere tekhnicheskikh vuzov Indii [Academic Dishonesty and Research Productivity in a Changing Higher Education Environment. The Case of India's Engineering Institutions]. *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies Moscow*, no 2, pp. 126–151. https://doi.org/10.17323/1814-9545-2021-2-126-151

Проведение исследований, производство знаний и подготовка публикаций — это основа деятельности любого вуза, а академический состав — центральное звено для оценки исследовательской продуктивности (ИП) вуза [Machado-Taylor, Soares, Teichler, 2017]. Важным ее показателем, а в последнее время также неотъемлемой составляющей академического развития и научных достижений является наличие публикаций. Их количеством измеряется эффективность работы кафедр и факультетов, подтверждается успешность вуза в целом, обусловливается получение грантов и финансирования [Carayol, Matt, 2006]. К проведению исследований и публикации статей ученых побуждают как личные, так и профессиональные причины. Вузы должны определить факторы, влияющие на ИП преподавателей, чтобы развивать те из них, которые стимулируют научную деятельность, и устранять остальные.

Система высшего образования Индии переживает бурный рост. За последние 17 лет количество вузов увеличилось на 205%, численность поступивших студентов — на 311%, а преподавательский состав — на 269%[1]. В системе высшего образования произошел также ряд структурных и политических изменений. Вот некоторые из них: снижение государственного финансирования системы образования, рост доли приватизированных учебных заведений, внедрение системы рейтингов вузов, растущее внимание к научно-исследовательской деятельности и публикациям, несмотря на то что большинство образовательных учреждений ориентированы в первую очередь на обучение. До сих пор проведены лишь единичные исследования влияния стремительных изменений в системе высшего образования на ИП преподавателей. Настоящее исследование ставит перед собой задачу воспол-

[1] UGC (2018) Statistics about Indian Educational system. https://www.ugc.ac.in/stats.aspx

нить этот пробел и внести вклад в достижение четвертой из целей устойчивого развития, сформулированных ООН, — в обеспечение населения качественным образованием.

1. Обзор литературы

1.1. Определение исследовательской продуктивности

Исследовательская продуктивность — количественный показатель, характеризующий исследовательскую и публикационную активность [Abramo, D'Angelo, 2014; Altbach, 2015]. В нем учитываются различные виды деятельности, в том числе публикация статей, книг, участие в совместных исследованиях, подготовка заявок и участие в грантах, научное руководство, рецензирование, работа в национальных и международных научных ассоциациях, регистрация патентов и т. д. [Bakthavatchaalam et al., 2019; Horodnic, Zait, 2015]. Мотивация преподавателей к научно-исследовательской деятельности и исследовательская продуктивность — сложные конструкты, на которые оказывают влияние многочисленные факторы [Horodnic, Zait, 2015; Aksnes, 2012]. Ряд работ посвящен факторам, обусловливающим ИП в Индии и других развивающихся странах.

В частности, демографические характеристики, принадлежность к определенной возрастной группе, уровень образования, опыт работы, должность и тип учреждения рассматриваются как факторы, влияющие на ИП [Sahoo et al., 2017; Aksnes, 2012; Smeby, Try, 2005; Bakthavatchaalam, 2018]. ИП нарастает с возрастом, так, во Вьетнаме молодые преподаватели менее продуктивны в исследованиях, по сравнению со старшими коллегами [Vuong et al., 2017]. Есть данные, свидетельствующие о том, что преподаватели-женщины менее активны в научно-исследовательской деятельности по сравнению с коллегами-мужчинами, что объясняется отсутствием академических связей и наличием дополнительной ответственности [Hunter, Leahey, 2010; Aksnes et al., 2011]. Однако не все авторы подтверждают наличие гендерных различий в ИП [Bakthavatchaalam et al., 2020]. Личные факторы, такие как самоэффективность, исследовательские навыки, интерес к исследованиям и уверенность в себе, являются важными прогностическими факторами ИП [Horodnic, Zait, 2015; Eam, 2017; Snowball, Shackleton, 2018]. Преподавателей мотивируют к научно-исследовательской деятельности благоприятные институциональные факторы, в том числе поддержка исследований со стороны руководства вуза, достаточное финансирование, многочисленный преподавательский состав, налаженное международное сотрудничество, а также стремление к профессиональному росту и повышению оплаты труда, при этом слабые исследовательские умения и невладение навыками академического письма служат препятствием на пути к успеху [Sanmugam, Rajanthran, 2014; Baloch et al., 2020]. У вьетнамских преподавателей значимыми с точки зрения ИП оказались такие институциональные факторы, как распределение времени на выполнение различных профессиональных обязанностей, шкала заработной

платы, внутривузовские правила, а также возможности карьерного и профессионального роста [Tien, 2007; Vuong et al., 2019].

На ИП влияют принципы управления подразделением, в котором работает преподаватель, и национально-культурные традиции [Nguyen, 2015]. Восприятие преподавателем научного труда зависит от социально-экономического положения его семьи, распространенных в конкретном сообществе культурных норм, касающихся проявления уважения и выстраивания иерархии [Tien, 2016]. Особенно сильно проявляется влияние системы культурных ценностей в развивающихся странах [Welch, 2020; Altbach, 2003]. Установки конкретных руководителей вузов, изменения образовательной политики на национальном и международном уровне [Amaral et al., 2009; Frolich, Caspersen, 2017; Tilak, 2012], а также новшества в академической среде [Arimoto, Teichler, Cummings, 2013; Rani, 2010] также влияют на ИП.

Значимость рассмотренных факторов применительно к системе высшего образования Индии необходимо проверить на практике, поскольку большинство исследований проведены за ее пределами. Важно также выявить национально-культурные факторы, специфические для Индии, и использовать их для построения новых моделей стимулирования ИП преподавателей.

1.2. Меняющийся академический ландшафт в Индии

В период с 2000 по 2017 г. в Индии значительно выросла численность студентов, учебных заведений и преподавателей [UGC-Report, 2017]. Вузы Индии ежегодно выпускают 2,5 млн студентов. Сегодня в них учатся более 35,7 млн студентов, что составляет 24,5% населения в возрасте от 18 до 23 лет. К 2035 г. правительство планирует довести охват высшим образованием до 50% соответствующей возрастной когорты, а для этого потребуется обеспечить дальнейший рост количества вузов [Varghese, Malik, 2016]. В этих условиях крайне важно выработать такую образовательную политику, которая будет способствовать высокому качеству образования и научной деятельности в вузах.

Наряду с массовизацией высшего образования в Индии идет процесс его приватизации: 75% вновь учреждаемых вузов являются частными [All India Survey on Higher Education, 2017] и имеют невысокую репутацию [Altbach, Mathews, 2020]. Приватизация вузов стала результатом сокращения государственного финансирования с целью привлечения частного капитала [Rani, 2010], при этом доля государственных расходов на высшее образование в Индии меньше, чем в большинстве других стран БРИКС [Altbach, Mathews, 2020; Varghese, Malik, 2016]. Количество частных технических вузов также резко выросло[2]. Например, более 87% технических вузов штата

[2] UGC (2018) Statistics about Indian Educational system. https://www.ugc.ac.in/stats.aspx

Тамилнад — частные[3]. Качество предоставляемого ими образования вызывает большие сомнения [Jayaram, 2007; Rani, 2010]. Исследователи характеризуют индийское техническое образование как не имеющее четких стандартов, его программы — как сложные, противоречивые и непоследовательные. Поэтому сколько-нибудь значимые исследования в них не проводятся [Madheswari, Mageswari, 2020].

Значительные политические изменения в Индии, прежде всего либерализация экономики в 1990-е годы, повлекли за собой создание большого числа новых вузов. Большинство из них ориентируются на предоставление образования, а не на исследовательскую деятельность, хотя в последнее время и наблюдается сдвиг в пользу исследований [Altbach, Mathews, 2020]. Так, с подачи правительства были созданы Рамка национального институционального рейтинга вузов и балльная шкала «Индикаторы академической эффективности»[4]. В этих системах оценивания показателям научно-исследовательской деятельности придается большой вес. Исследовательская продуктивность оценивается количеством публикаций, зарегистрированных патентов и т. д. и может быть основанием для увеличения заработной платы и повышения в должности. Система рейтингов опирается на количественные показатели, такие как эффективность исследований, преподавания и обучения, успеваемость студентов. В результате, несмотря на плохую оснащенность, вузы требуют от преподавателей научно-исследовательской активности для достижения более высоких рейтингов. Такое давление способствует росту академической недобросовестности и коррупции в системе высшего образования [Bakthavatchaalam, 2018].

Академическая недобросовестность проявляется в подтасовке научных данных, покупке научных исследований, даче взяток для продвижения в карьере, получения аккредитации и обеспечения закупок, в плагиате и т. д. [Bakthavatchaalam et al., 2019; Hallak, Poisson, 2007; Yang, 2015]. Академическая недобросовестность распространена преимущественно в развивающихся странах, но изучение ее влияния на научные исследования в Индии только начинается; пока выполнены лишь несколько эмпирических исследований по этой теме [Bakthavatchaalam, 2018; Tierney, Sabharwal, 2017; 2016].

На систему высшего образования Индии оказали влияние и другие обстоятельства, в том числе претерпевающая изменения социальная система, рост доли образованного населения, дви-

---

[3] All India Council for Technical Education (2017) List of AICTE approved institutions having NBA accredited courses (Status as on 10.04.2017). https://www.facilities.aicte-india.org/dashboard/pages/aicte_nba.php

[4] NIRF (2015) National Institutional Ranking Framework (Engineering). https://www.nirfindia.org/Home

жения в поддержку женщин [AISHE, 2017; Bakthavatchaalam et al., 2020]. Внутри системы высшего образования, с одной стороны, усиливаются подотчетность и контроль качества, а с другой — нарастает бюрократизация, которая снижает уважение в обществе к академической профессии [Altbach, 2011; Rani, 2010]. Перечисленное — лишь часть изменений, происходящих сегодня в академической среде Индии. Стремительно меняющийся академический ландшафт открывает перед исследователями множество возможностей по изучению механизмов формирования образовательной политики, факторов исследовательской продуктивности вузов, стратегий управления вузами и удовлетворенности академических сотрудников своей работой.

2. Обоснование актуальности исследования

В период с 1990 по 2017 г. опубликованы 35 эмпирических работ, посвященных ИП индийских академических сотрудников и мотивации к участию в научных исследованиях [Bakthavatchaalam, 2018]. Большинство из этих исследований сосредоточены на вопросах удовлетворенности работой и удержания сотрудников на рабочем месте. Мотивация преподавателей рассматривается только в четырех работах, причем это мотивация к обучению, а не к научно-исследовательской деятельности. Ни одно из исследований не анализирует влияние меняющегося академического ландшафта и национально-культурных факторов на ИП. Поскольку Индия стремится стать центром производства знаний в Азии, крайне важно определить и проанализировать на эмпирическом материале многообразные факторы, влияющие на ИП [Bakthavatchaalam, 2018].

Изучение исследовательской продуктивности приобретает особую актуальность по мере расширения государственных инициатив по внедрению систем рейтингов, в которых ИП — один из ключевых показателей оценки. Данная работа является одним из первых исследований факторов, влияющих на мотивацию к научно-исследовательской деятельности и на ИП в привязке к меняющемуся академическому ландшафту и с учетом растущего числа технических вузов в Южной Индии.

В исследовании рассматриваются следующие вопросы.

1. Каковы основные факторы, влияющие на ИП преподавателей в технических вузах Южной Индии?
2. В какой степени быстро меняющийся академический ландшафт влияет на ИП преподавательского состава?

3. Методология

Исследование проводилось в городе Коимбатур, занимающем второе место в штате Тамилнад в Южной Индии по количеству технических вузов. Имея возможность собирать данные также по гуманитарным, юридическим и медицинским учебным заведениям,

мы сосредоточились только на технических вузах, поскольку этот сектор системы высшего образования развивается наиболее динамично[5]. Индия обеспечивает до 25% специалистов в технической сфере в мире [Madheswari, Mageswari, 2020]. Сбор междисциплинарных данных потребовал бы намного больше усилий и привел бы к размыванию фокуса исследования. Кроме того, сравнение данных по разным дисциплинам требует дополнительных процедур [Brew et al., 2015; Heng, Hamid, Khan, 2020; Singh, 2018], поскольку показатели ИП в разных дисциплинах различаются. Тем не менее мы полагаем, что все вузы, независимо от их профиля, сталкиваются с проблемами, рассматриваемыми в данной работе.

Проведен опрос среди преподавателей технических вузов. Разосланы 643 анкеты сотрудникам 57 вузов, 446 анкет получены с ответами, из них пригодными для исследования оказались 324 анкеты. Обработанные ответы составили 50,38% заданных. Анкета содержала вопросы о демографических характеристиках преподавателей, о том, как те или иные факторы влияют на их исследовательскую деятельность, а также о количественных показателях их исследовательской продуктивности: публикациях в журналах, участии в конференциях, в изданиях книг, в написании разделов книг, научном руководстве и полученных патентах за последние пять лет.

Для количественной оценки исследовательской продуктивности каждому показателю ИП присваивался определенный балл (см. подраздел 4.1) на основании модифицированной версии «Индикаторов академической эффективности», разработанных Комиссией по университетским грантам Индии. Факторный анализ использовался для определения латентных факторов, а регрессия взвешенным методом наименьших квадратов — для формирования моделей ИП на основании комбинации латентных и демографических факторов.

Полученные с помощью анкетирования преподавателей данные учитывались при проведении 16 полуструктурированных интервью с целью уточнения взаимосвязей между меняющейся академической средой и теми факторами, значимыми для ИП, которые были выявлены в ходе опроса.

3.1. Измерение исследовательской продуктивности

Для количественной оценки ИП необходимо определить индикаторы, их вес и период измерения. В данной работе исследовательская продуктивность рассчитывалась по формуле:

$$PR = \Sigma s + \Sigma p + \Sigma pt,$$

где PR — балл ИП, рассчитанный за пятилетний период; Σs — сумма баллов за научное руководство; Σp — сумма баллов за публикации;

[5] UGC (2018) Statistics about Indian Educational system. https://www.ugc.ac.in/stats.aspx

Σ*pt* — сумма баллов за зарегистрированные патенты. Балл за научное руководство включает руководство учащимися бакалавриата, магистратуры и аспирантами. Балл за публикации объединяет количество статей, опубликованных в национальных и международных журналах, сборниках конференций, а также глав в книгах. Существуют разные способы присвоения индикаторам весов [Horodnic, Zait, 2015; Murray, 2014; Rorstad, Aksnes, 2015; Sahoo et al., 2017]. В Индии исследователи используют систему присвоения весов, рекомендованную в «Индикаторах академической эффективности», разработанных Комиссией по университетским грантам[6]. Балльная система, внедряемая на государственном уровне, получила общенациональное распространение и стала стандартом. Мы используем модифицированную версию этой системы, например за научное руководство аспирантом начисляется 8 баллов, за публикацию в журнале международного уровня — 20 баллов, а за регистрацию патента — 25 баллов.

4. Результаты и дискуссия

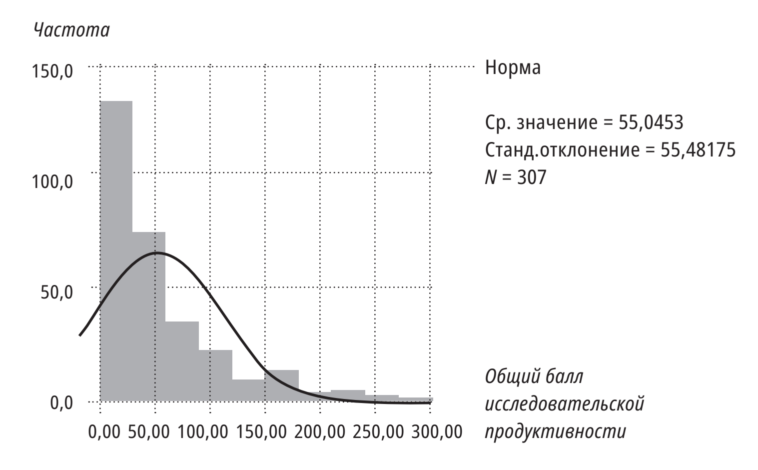
Мужчины составили 65% выборки. 95% респондентов моложе 45 лет, 84,7% опрошенных имеют стаж преподавания менее 10 лет. Заработная плата 75,9% респондентов составила не более 35 тыс. рупий в месяц (эквивалентно примерно 400 фунтам стерлингов), что соответствует рекомендациям Комиссии по университетским грантам по заработной плате для должности доцента. Выборка вузов неоднородна по продолжительности существования, но большинство вузов основаны после 1990 г. 45,6% респондентов представляют вузы, основанные менее 10 лет назад, 91,2% — вузы, основанные менее 20 лет назад. 91% респондентов имеют степень магистра, 9% — степень PhD. 36,2% респондентов с магистерской степенью обучаются в аспирантуре и планируют получить степень PhD. Таким образом, большинство респондентов — это преподаватели, недавно получившие магистерскую степень и начавшие преподавательскую карьеру, при этом более трети из них планируют получить степень PhD.

4.1. Исследовательская продуктивность академических сотрудников

Полученные результаты в целом неутешительны: ИП академических сотрудников низкая (рис. 1), большинство из них совсем не занимаются научно-исследовательской деятельностью или принимают в ней участие очень редко, и совсем немного тех, кто выполняет значимую по количеству и качеству исследовательскую работу. Такое распределение вполне соответствует закону А. Лот-

[6] The International Institute for Population Sciences India (2010) Proposed scores for academic performance indicators (APIs) in recruitments and career advancement scheme (CAS) promotions of University/College teachers. https://www.dei.ac.in/dei/files/IQAC/Guidelines.pdf; NIRF (2015) National Institutional Ranking Framework (Engineering). https://www.nirfindia.org/Home

Рис. 1. **Исследовательская продуктивность академических сотрудников**



ки [Рао, 1985]. Наряду с преподавателями, набравшими по ИП менее 50 баллов, был респондент, чья исследовательская продуктивность оценивалась в 300 баллов. У него было много статей, написанных в соавторстве. Низкие показатели ИП преподавателей находятся в противоречии с амбициями Индии выйти на лидирующие позиции и стать одним из мировых центров производства знаний.

Респонденты считают причинами низкой исследовательской продуктивности недостаток исследовательских навыков, академическую недобросовестность, коррупцию на всех уровнях системы высшего образования и недостаточную сосредоточенность вузов в целом на научно-исследовательской деятельности. Из материалов интервью становится очевидно, что преподаватели по большей части заинтересованы в учебной деятельности, а проведение научных исследований воспринимается как нечто новое и принудительное. Во вновь созданных частных вузах приоритеты устанавливаются на короткий срок — и преимущественно экономические, что объясняет низкую ИП.

Для сокращения количества переменных и определения латентных факторов использован метод главных компонент. После нескольких итераций сформирована простая шестифакторная структурированная модель с мерой адекватности выборки, равной 0,773 согласно критериям Кайзера — Мейера — Олкина и Бартлетта, а общая объясненная дисперсия составила 48,501%. Альфа Кронбаха равна 0,737, что укладывается в пределы «хорошего» диапазона. На основании матрицы повернутых компонент (табл. 1) шесть латентных факторов были переименованы для более адекватного отражения содержания (рис. 2).

Таблица 1. **Окончательная версия матрицы повернутых компонент со всеми коэффициентами**

№	F		Компонент					
			1	2	3	4	5	6
1	F1.1	Увеличение преподавательской нагрузки	**0,740**	0,136	0,126	–0,135	0,057	0,103
2	F1.2	Снижение качества подготовки студентов	**0,605**	0,229	–0,146	0,051	0,080	0,177
3	F1.3	Увеличение объема административной работы у преподавателей	**0,600**	0,296	0,084	–0,098	0,053	–0,072
4	F1.4	Снижение престижа академической карьеры	**0,582**	0,302	–0,188	0,055	–0,037	0,203
5	F1.5	Преподавательская нагрузка мешает заниматься исследовательской работой	**0,564**	–0,250	0,272	–0,166	–0,071	–0,068
6	F1.6	Сосредоточенность вуза на результатах негативно сказывается на ИП преподавателей	**0,520**	0,073	0,064	–0,338	–0,029	0,294
7	F2.1	Некоторые из технических вузов города Коимбатур не должны были быть аккредитованы	–0,061	**0,659**	0,102	–0,071	0,125	0,039
8	F2.2	Неэффективные проверки для противодействия злоупотреблениям и недобросовестному академическому поведению	0,076	**0,659**	0,077	–0,153	–0,011	0,095
9	F2.3	Коррупция проникла в сферу академических исследований	0,282	**0,654**	–0,025	0,025	0,002	–0,056
10	F2.4	Преподаватели покупают исследования	0,364	**0,594**	–0,025	0,115	0,079	0,072
11	F2.5	Социальные и нравственные обязательства не являются для вузов значимой мотивацией	0,318	**0,559**	–0,060	–0,206	–0,055	0,257
12	F2.6	Регулирующие органы не контролируют качество исследований в аффилированных вузах	0,049	**0,531**	0,192	–0,180	0,020	–0,013
13	F3.1	Проведение научных исследований вознаграждается богом	–0,098	–0,038	**0,757**	0,093	–0,013	0,150
14	F3.2	Проведение исследований — мой нравственный долг	0,093	0,041	**0,739**	0,127	0,109	–0,073
15	F3.3	Моя основная мотивация к проведению исследований — приносить пользу обществу	0,055	0,097	**0,678**	0,156	0,227	–0,085
16	F3.4	Преподавать и проводить исследования — моя обязанность перед богом	–0,095	0,161	**0,517**	0,265	0,184	0,002
17	F3.5	Быть ролевой моделью для общества	0,097	0,070	**0,500**	0,074	0,078	0,141
18	F4.1	Меня стимулирует к проведению исследований научно-исследовательская деятельность коллег	0,035	–0,069	0,075	**0,677**	–0,120	–0,028
19	F4.2	Признание как мотивирующий фактор	0,091	–0,074	0,138	**0,581**	0,134	–0,106
20	F4.3	Гарантия трудовой занятости	–0,241	–0,049	0,214	**0,580**	0,111	0,103
21	F4.4	Поощрение со стороны вуза	–0,199	–0,227	0,104	**0,570**	0,048	–0,145
22	F4.5	Обсуждение исследований коллег	–0,177	–0,050	0,159	**0,536**	0,156	–0,028
23	F5.1	Интерес к исследованиям	0,000	0,003	0,068	0,147	0,762	–0,025
24	F5.2	Удовольствие от исследовательской деятельности	–0,041	0,046	0,083	–0,067	0,753	0,083
25	F5.3	Мой карьерный рост	0,063	0,036	–0,025	0,312	0,527	–0,045

№	F		Компонент					
			1	2	3	4	5	6
26	F5.4	Уверенное владение исследовательскими навыками	0,012	0,062	0,176	0,113	0,518	0,038
27	F5.5	Личная заинтересованность	0,065	–0,005	0,256	–0,248	0,494	–0,099
28	F6.1	Вуз не оказывает поддержки в совершенствовании исследовательских навыков	0,058	0,006	0,038	–0,123	0,101	0,770
29	F6.2	Вуз не устанавливает гибкий график работы с целью предоставить преподавателям время для исследовательской деятельности	0,068	0,019	0,127	–0,008	–0,006	0,761
30	F6.3	В вузе нет программы научных исследований	0,272	0,248	–0,044	–0,052	–0,133	0,589

Метод выборки: анализ основных компонент. Метод вращения: варимакс с нормализацией Кайзера.
Вращение выполнено за девять итераций.

Регрессия выполнена с применением факторных значений каждой из шести латентных переменных, полученных в ходе анализа главных компонент, фиктивных переменных и баллов ИП. Критерий Дарбина — Уотсона составил 2,047, т. е. можно говорить о независимости остатков. Значение *R* составило 78,2%, значение R^2 — 61,4%, и скорректированное значение R^2 — 54,8% объясненной вариации ($p < 0{,}0005$). В табл. 2 показаны результаты регрессии со значимыми и с незначимыми переменными.

Регрессионный анализ (табл. 2) показывает, что такие факторы, как позиция преподавателя в вузе, возраст вуза, опыт преподавания, размер заработной платы, имеющиеся степени, наличие стремления получить более высокую стапень и удаленность ме-

Рис. 2. **Факторы, влияющие на исследовательскую продуктивность преподавательского состава**

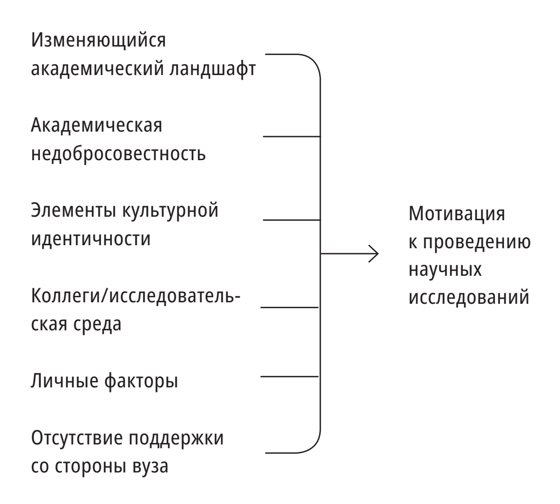


Таблица 2. **Коэффициенты регрессии для регрессии взвешенным методом наименьших квадратов**

Модель	Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизованные коэффициенты		
	B	Станд. отклон.	β	*t*	Sig.
(Константа)	90,783	16,132		5,627	0,000
Факторное значение регрессии для меняющегося академического ландшафта	–2,166	1,727	–0,060	–1,254	0,211
Факторное значение регрессии для академической недобросовестности	4,577**	1,553	0,133	2,946	0,004
Факторное значение регрессии для национально-культурных факторов	–3,611**	1,741	–0,091	–2,074	0,039
Факторное значение регрессии для фактора «коллеги/исследовательская среда»	1,265	1,609	0,038	0,787	0,432
Факторное значение регрессии для личного фактора	1,528	1,575	0,043	0,970	0,333
Факторное значение регрессии для отсутствия институциональной поддержки	–1,679	1,573	–0,048	–1,067	0,287
Возраст (CG: < 25 лет)					
25–35 лет	2,475	4,470	0,034	0,554	0,580
36–45 лет	1,001	8,437	0,007	0,119	0,906
46–55 лет	–24,264	17,169	–0,072	–1,413	0,159
Старше 55 лет	–56,545	54,268	–0,098	–1,042	0,298
Возраст учреждения (CG: 5–10 лет)					
< 5 лет	–24,309***	4,684	–0,310	–5,190	0,000
11–15 лет	8,592	5,506	0,077	1,560	0,120
16–20 лет	–8,175*	4,228	–0,125	–1,933	0,054
> 20 лет	–26,093	23,682	–0,140	–1,102	0,272
Должность в учреждении (CG: доцент)					
Доцент†	–17,653*	10,406	–0,130	–1,696	0,091
Профессор	–55,399	37,374	–0,116	–1,482	0,139
Декан	–34,586*	18,293	–0,105	–1,891	0,060
Другие должности	–19,987	16,650	–0,086	–1,200	0,231
Опыт преподавания (CG: 5–10 лет)					
< 5 лет	–26,211***	4,641	–0,328	–5,648	0,000
11–15 лет	34,406**	13,168	0,131	2,613	0,010
15–20 лет	51,793*	29,561	0,078	1,752	0,081
> 20 лет	79,687***	25,705	0,231	3,100	0,002

Модель	Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизованные коэффициенты		
	B	Станд. отклон.	β	*t*	Sig.
Диапазон оклада (CG: < 25 тыс. рупий в месяц)					
25–35 тыс.	–1,180	4,104	–0,015	–0,288	0,774
35–45 тыс.	–18,610*	10,470	–0,095	–1,777	0,077
45–55 тыс.	45,707	26,236	0,132	1,742	0,083
55–65 тыс.	24,094	23,690	0,121	1,017	0,310
> 65 тыс.	7,355	26,148	0,025	0,281	0,779
Полученные степени (CG: последипломные/магистр)					
Получена степень бакалавра	–7,255	9,155	–0,050	–0,792	0,429
Получена степень MPhil	–43,358***	7,098	–0,295	–6,108	0,000
Получена степень PhD	52,420***	16,570	0,229	3,164	0,002
Часы работы в день (CG: < 6 часов в день)					
6–7,5 часа в день	–7,327	4,947	–0,110	–1,481	0,140
7,5–8 часов в день	3,787	4,951	0,059	0,765	0,445
Более 8 часов в день	3,436	6,189	0,037	0,555	0,579
Преподавательские часы в неделю (CG: < 7 часов в неделю)					
7–14 часов в неделю	–0,265	7,531	–0,003	–0,035	0,972
15–23 часа в неделю	–11,705	7,153	–0,181	–1,636	0,103
> 23 часа в неделю	–4,692	7,563	–0,059	–0,620	0,536
Место жительства относительно кампуса (CG: в кампусе)					
В радиусе 5 км от кампуса	–12,467**	5,971	–0,172	–2,088	0,038
В радиусе 20 км от кампуса	–5,948	6,134	–0,081	–0,970	0,333
В радиусе более 20 км от кампуса	–9,802*	5,921	–0,153	–1,655	0,099
Опыт работы в промышленности (GC: да)					
Нет	0,655	3,772	0,009	0,174	0,862
Пол (CG: женский)					
Мужской	–5,305	3,461	–0,084	–1,533	0,127
Работа над получением степени (CG: последипломные/магистр)					
PhD	10,364**	3,715	0,142	2,790	0,006

Зависимая переменная: ORP.
Регрессия взвешенным методом наименьших квадратов: взвешенная по wts1.
CG: контрольная переменная.
*** < 0,005; ** < 0,05; * < 0,1.
† Начальная должность в академической карьере — доцент, а не преподаватель.

ста проживания от кампуса, в разной степени влияют на ИП. Все преподаватели, вне зависимости от их положения в вузе, испытывают давление со стороны администрации: от одних требуют активности в занятиях научно-исследовательской деятельностью, от других — научных результатов, не снимая с них преподавательских обязанностей, которые являются основными для их должности. Как и ожидалось, преподаватели со степенью PhD или планирующие получить эту степень имеют более высокий уровень ИП по сравнению с коллегами. Также у опытных преподавателей отмечается сравнительно высокий уровень ИП.

Согласно полученным нами результатам, половая принадлежность преподавателей не является значимым фактором ИП, что противоречит выводам некоторых других исследователей [Rorstad, Aksnes, 2015; Smeby, Try, 2005] о том, что женщины менее продуктивны в научно-исследовательской деятельности, чем мужчины.

Хотя перед женщинами в Индии стоит ряд барьеров в занятиях научно-исследовательской деятельностью, они справляются с этими сложностями и показывают результат, сопоставимый с коллегами-мужчинами [Bakthavatchaalam et al., 2020]. Барьеры связаны с социокультурными ожиданиями, ориентацией на семью, профессиональными и институциональными факторами, ограниченными профессиональными контактами и, в числе прочих, отсутствием возможности ездить в долгосрочные командировки для работы с источниками и сбора данных. В том же исследовании выделены факторы, которые помогают женщинам добиваться сопоставимых с мужскими результатов в научных исследованиях: сильная поддержка со семьи до и после замужества, сосредоточенность и преданность работе, изменения в социальной системе, распространение образования среди женского населения и выбор особых типов исследований.

Регрессионный анализ (см. табл. 2) показывает, что академическая недобросовестность отрицательно влияет на ИП, а факторы культурной идентичности, наоборот, способствуют ее повышению. Несмотря на малую статистическую значимость, материалы интервью свидетельствуют о значимости меняющегося академического ландшафта и его влиянии на ИП.

Культурная идентичность проявляется в таких суждениях преподавателей, как «Преподавать и проводить исследования — моя обязанность перед богом», «Проведение исследований — мой нравственный долг», «Моя основная мотивация к проведению исследований — приносить пользу обществу», «Быть ролевой моделью для общества», «Проведение научных исследований вознаграждается богом». В качестве главного мотива к проведению исследований указывалось также удовольствие от самого процесса научного труда. Факторы культурной идентичности представляют собой внутренние мотиваторы и отражают личные убеждения. В интервью участники опроса отмечали, что факторы культурной

идентичности помогают придерживаться принципов добросовестности при проведении исследований. Несмотря на то что преподаватели сошлись во мнении, что факторы культурной идентичности очень важны, никто не дал развернутого ответа о том, как эти факторы влияют на ИП.

Индия стремительно развивается, но все еще остается консервативной страной. Получены данные о положительном влиянии факторов культурной идентичности на исследовательскую продуктивность — а значит, исследовательские практики должны быть укорененными в местных нормах и обычаях [Khatri et al., 2012], что гораздо предпочтительнее заимствований, которые могут служить лишь временным быстрым решением. В интервью звучала мысль о высокой значимости сильных ролевых моделей, которые вдохновляют исследователей следовать этическим нормам при проведении исследований. По словам женщины-респондента, преподавателя с небольшим стажем, «очень важно, когда есть ролевая модель и желание стать такой же, как она».

Вузы должны продвигать положительные ролевые модели. Создание таких условий, в которых ценятся и вознаграждаются исследования, поведенные с соблюдением этических норм, могло бы снизить распространенность академической недобросовестности.

В интервью получено множество подтверждений недобросовестного поведения и коррупции на трех уровнях: преподаватели, вузы и органы государственного управления. «Недобросовестность присутствует повсеместно на все 100%», — сказал в интервью опытный преподаватель.

Мнения, высказанные в интервью, подтверждаются результатами анкетирования: 72,2% преподавателей согласны либо скорее согласны, что коррупция проникла в сферу академических исследований. По словам участников опроса, преподаватели скорее купят результаты исследований, чем будут проводить их самостоятельно. Респонденты указывают разные причины академической недобросовестности. Преподаватели могут прибегать к мошенничеству ради того, чтобы сохранить свою позицию в вузе, продвинуться в карьере, добиться повышения зарплаты, а также потому что не имеют необходимых навыков для научных исследований, времени для их проведения и материальной базы. На уровне вуза распространению академической недобросовестности способствуют неуверенность в прочности своего положения, активный набор новых сотрудников, усиление влиятельности рейтингов и ориентации на прибыль. На уровне государственных органов управления причины следующие: неспособность контролировать недобросовестное поведение и ненадлежащий уровень планирования, который допускает избыточный рост числа вузов и ориентацию на прибыль как главную цель их деятельности [Mohamedbhai, 2016; Daniel, 2016; Eckstein, 2003]. Коррупция не является

эксклюзивной особенностью преподавателей как профессиональной группы; скорее, она проникает на уровень преподавателей из государственных структур и социального устройства в целом.

Коррупция и академическое мошенничество подлежат наказанию согласно институциональным правилам и государственному законодательству; такое поведение расценивается как аморальное в индийской культуре. При этом между нравственными и социальными нормами есть разница [Rothstein, 2017]: нравственные нормы — это принципы, которых может придерживаться человек, а социальные нормы связаны с социальными практиками. Люди могут осуждать академическую недобросовестность с точки зрения морали, но если такое поведение является социальной нормой/практикой, то те же люди часто не видят смысла идти против устоявшихся обычаев.

Характерные признаки меняющегося академического ландшафта — рост количества вузов и численности студентов, внедрение новых государственных систем рейтингования вузов, увеличение административной и бюрократической нагрузки на преподавателей, снижение уровня подготовки абитуриентов. Респонденты упоминают среди наиболее важных за последние несколько лет изменений в системе высшего образования в Индии стремительный рост числа вузов и, соответственно, мест в них для студентов, а также смену образовательной политики.

Одним из наиболее значимых для преподавателей изменений стало внедрение новой системы оценки их деятельности. Традиционно оценке подлежали достижения в области преподавания. Параллельно преподаватели могли заниматься исследовательской деятельностью, что повышало их статус. Однако с вступлением в силу последних изменений в системе рейтингования[7] даже в вузах, ориентированных на оказание образовательных услуг, профессионализм оценивается по тому, насколько преподаватель продуктивен в научно-исследовательской деятельности. Поэтому для повышения в должности или увеличения заработной платы преподаватели должны заниматься научными исследованиями. Респондент-мужчина, опытный преподаватель сказал в интервью:

> Если вы скажете им, что для повышения в должности или увеличения заработной платы необязательно заниматься научно-исследовательской деятельностью, очень мало найдется преподавателей, которые будут заниматься наукой.

Вместо того чтобы изучать воздействие меняющейся академической среды и других факторов по отдельности, в следующем под-

[7] NIRF (2015) National Institutional Ranking Framework (Engineering). https://www.nirfindia.org/Home

разделе мы рассмотрим взаимосвязи между факторами и их влияние на количество и качество научных исследований.

4.2. Взаимосвязи между академической недобросовестностью, факторами культурной идентичности и меняющимся академическим ландшафтом

На первый взгляд меняющийся академический ландшафт, академическая недобросовестность и факторы культурной идентичности могут показаться изолированными факторами, оказывающими независимое влияние на ИП. Однако материалы интервью позволяют вскрыть взаимодействие между ними и влияние, которое они, взаимодействуя, оказывают на ИП преподавателей.

Из материалов интервью ясно видна взаимосвязь между академической недобросовестностью и изменением академического ландшафта, одним из проявлений которого является рост числа вузов. Например, есть сведения о взятках и участии вузов в коррупционных схемах с целью получения необходимых разрешений и аккредитаций от государственных органов или повышения позиций в рейтингах. Организации, занимающиеся аккредитацией вузов, плохо подготовились к резкому росту числа учебных заведений и учебных мест, которыми необходимо управлять.

С увеличением числа учебных мест во всех вузах сложилась ситуация, когда более авторитетные учебные заведения принимают студентов, которые в других условиях поступили бы во вновь организованные вузы. В новых вузах примерно половина учебных мест остаются незаполненными. Есть вузы, в которых из 60 свободных мест для абитуриентов заняты семь. Вот комментарий преподавателя с большим стажем:

> Несколько лет назад в вузе Х по специальности «Машиностроение» было открыто 60 мест. А теперь количество мест в вузе Х выросло до 120–180, что привело к снижению конкуренции и качества абитуриентов, поступающих в другие вузы. Возникла ситуация, в которой ведущие вузы начинают принимать в 2–3 раза больше студентов по сравнению с предыдущими годами, а новые вузы испытывают нехватку абитуриентов и вынуждены за них бороться.

Большинство новых вузов частные и находятся на самоокупаемости, поэтому зависят от численности студентов и платы за обучение. Если студентов мало, такие вузы не в состоянии эффективно работать: они не могут платить преподавателям зарплату и инвестировать в материальную базу для научных исследований, что, в свою очередь, негативно сказывается на исследовательской деятельности преподавателей. Опытный преподаватель сказал в интервью:

> Представьте, что вы руководите вузом, в котором есть 120 приемных мест, а к вам поступили только 22 студента. Как руководитель, который реалистично оценивает ситуацию, вы вряд ли сосредо-

точитесь на научно-исследовательской работе, вы не будете набирать лучших преподавателей и расширять материальную базу для проведения исследований.

Про такие вузы говорят, что они существуют в режиме выживания. Именно они часто участвуют в коррупционных схемах и прибегают к академической недобросовестности, чтобы сократить расходы и остаться на плаву. В таких вузах недоплачивают преподавателям, а также принимают на работу сотрудников без должной квалификации и численностью меньше, чем предусмотрено нормативными документами.

Обычным явлением в частных вузах становятся преподаватели, которые получают меньше, чем должны были бы. К таким же выводам приходят и другие исследователи, например [Kumar, 2014]. В результате появляется тип преподавателей, которые вынуждены работать больше по сравнению с другими, получающими достойную зарплату. В таких обстоятельствах вряд ли найдется время на проведение научных исследований. В некоторых вузах существует практика приема на работу «мертвых душ», которые существуют только на бумаге, для проверок.

На время проведения проверки они [вузы] оформляют на работу человека со степенью PhD, просто чтобы он числился в штате, и готовят поддельные документы, якобы подтверждающие тот факт, что этот человек работает в вузе уже несколько лет. Когда проверка заканчивается, этому человеку выплачивают деньги, и на этом сотрудничество с ним заканчивается (*мужчина, преподаватель с большим опытом работы*).

Получается, что преподаватели тем или иным образом становятся участниками вузовских недобросовестных практик, что отрицательно сказывается на их ИП, условиях для ее осуществления и нравственных устоях. Такие эпизоды академической недобросовестности, а также снижение качества подготовки студентов и их численности (поскольку новые вузы вынуждены набирать студентов с более низким проходным баллом, просто чтобы заполнить учебные места) в значительной степени увеличили рабочую нагрузку преподавателей и объем их административных и делопроизводственных обязанностей. В результате академическая карьера уже не кажется преподавателям привлекательной.

Традиционно академическая карьера в Индии была престижной, давала определенный уровень независимости и высокое положение в обществе. Однако сегодня преподаватели отмечают падение престижа их работы, что напрямую связано с изменением академического ландшафта и факторов культурной идентичности. В индийской культуре статус учителя, «гуру» означает значимость, незаменимость человека в обществе. Однако теперь работу очень

легко потерять, и преподаватели больше не чувствуют себя защищенными. Не будучи в состоянии обеспечить преподавателям достойную оплату труда, задерживая выплаты, вузы не только снижают ИП преподавателей, но и оказывают негативное влияние на их восприятие академической профессии в целом.

> Многие преподаватели в вузах низшего ранга утрачивают чувство причастности к академической сфере, а некоторые даже оставляют академическую профессию и уходят совсем в другие области, например в бизнес, чтобы зарабатывать больше (*мужчина, преподаватель с опытом работы*).

Происходят радикальные перемены в самой культуре: раньше подавляющее большинство преподавателей оставались в профессии до пенсии и завершали карьеру в почетном звании, теперь же статус академической профессии в обществе изменился.

Преподаватели отмечают, что наряду с прежними обязанностями они теперь также несут ответственность за привлечение студентов в вуз. Кроме того, в обязанности преподавателей сегодня входит ведение переговоров с местными работодателями о приеме на работу студентов после выпуска из вуза.

> Еще пару лет назад, если преподаватель помогал устроить студента на работу, он получал денежное поощрение. А теперь это вменили нам в обязанность — мы должны трудоустроить определенное число студентов, в противном случае нам не оплатят месяцы летнего отпуска. И теперь преподаватели вынуждены ходить по домам, часто преувеличивая достоинства своего вуза (*женщина, молодой преподаватель*).

Для преподавателей-женщин выполнение обязанностей по привлечению студентов в вуз и установлению связей с местным бизнесом для обеспечения выпускников вуза рабочими местами сопряжено с большими сложностями из-за господствующих социальных норм [Bakthavatchaalam et al., 2020]. В таких обстоятельствах исследовательская деятельность, очевидно, отходит для преподавателя на второй план. При этом она остается необходимым условием получения прибавки к зарплате или повышения в должности, и преподаватели оказываются вынуждены прибегать к недобросовестным практикам.

> Когда людей заставляют делать то, в чем у них нет опыта [заниматься исследованиями], под предлогом гарантии рабочего места, академическая недобросовестность будет процветать. На сегодняшний день это стало условием сохранения рабочего места (*мужчина, молодой преподаватель*).

Многие преподаватели в новых вузах не обладают достаточной квалификацией и не имеют навыков исследовательской работы. Чтобы выполнить нормативы научно-исследовательской деятельности, они частично или полностью покупают исследования в так называемых исследовательских агентствах. Эти агентства занимаются написанием научных статей, используя недостоверные данные, а также помогают преподавателям ускорить процесс публикации в «хищных журналах». В этих журналах не проверяется качество публикуемых статей [Saroja, Santhosh Kumar, Hareesha, 2016], они существуют только ради прибыли (сборов за публикацию). В разговорах с представителями таких журналов выяснилось, что они подтасовывают данные в зависимости от требований клиента (преподавателя):

> Кто вообще собирает реальные данные? Я с уверенностью могу сказать, что 95% данных, «собираемых» агентствами, являются поддельными и подгоняются под запрос заказчика в зависимости от требуемого результата.

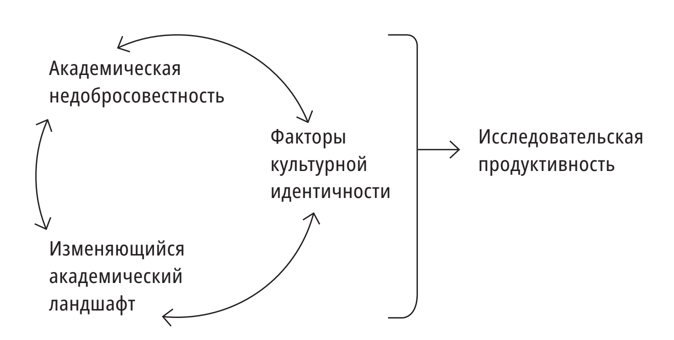
Естественно, результаты сфабрикованных «исследований» являются фальшивыми, и статьи, которые ссылаются на них, не имеют научной ценности. Подобные агентства используют специальные программы для проверки текстов на плагиат и постоянно совершенствуют свои алгоритмы работы, поэтому выявить фальсифицированные тексты становится все сложнее.

Особенно опасны фальсификации исследований в технических вузах: они могут не только лишить вуз доверия компаний-спонсоров, но и привести к трагедии, будучи внедрены в практику. Результаты опросов на тему академической недобросовестности подтверждают выводы проведенных ранее исследований [Daniel, 2016; Poisson, 2010; Tierney, Sabharwal, 2017].

Связь между факторами культурной идентичности и недобросовестными практиками в области научных исследований проявляется в следующей закономерности: преподаватели, которые считают, что культурные факторы влияют на исследовательскую продуктивность, в меньшей степени участвуют в недобросовестных практиках, и наоборот. Когда преподаватель, работающий честно, видит, как коллега получает повышение или прибавку к зарплате за недобросовестную публикацию, это отрицательно сказывается на его нравственных устоях, и он с большей вероятностью рано или поздно сделает выбор в пользу академического мошенничества.

Участвуя в недобросовестных практиках, преподаватели отказываются тем самым от традиционно свойственных данной профессиональной группе высоких нравственных стандартов. Таков результат меняющегося академического ландшафта и давления, которое оказывается на преподавателей. По результатам опросов,

Рис. 3. **Взаимодействие между факторами и их влияние на исследовательскую продуктивность**



«необходимость выживать» и «недостаток научно-исследовательских навыков» — две основные причины участия преподавателей в недобросовестных практиках вместо научных исследований. Вузам следует сформировать такую образовательную политику, чтобы усовершенствовать исследовательские навыки преподавателей и предоставить им больше возможностей для проведения научных исследований. Так они смогут не только сократить распространение академической недобросовестности, но и мотивируют преподавателей к проведению собственных научных исследований.

В этом разделе мы постарались показать взаимосвязи между изменяющейся академической средой, факторами культурной идентичности и академической недобросовестностью и их влияние на научные исследования. На рис. 3 представлена модель взаимодействия между этими тремя основными факторами, влияющими на ИП.

5. Заключение

Проведенное исследование дает представление об уровне исследовательской продуктивности преподавателей в индийских технических вузах. Мы также предлагаем некоторые идеи, которые могут лечь в основу образовательной политики в сфере высшего образования и будут способствовать повышению количественных и качественных показателей ИП преподавателей. На разных уровнях системы высшего образования — преподавательский состав, вузы, органы государственного управления — уже существуют нормы и правила, призванные повысить ИП и препятствовать проявлениям академической недобросовестности, однако пока их приходится признать несостоятельными и неэффективными. Поэтому крайне важно пересмотреть существующую образова-

тельную политику и предпринять шаги по ее изменению. Образовательную политику необходимо формировать с учетом факторов культурной идентичности, поскольку они могут эффективно противодействовать академической недобросовестности. В дальнейших исследованиях ИП следует принимать во внимание взаимосвязи между меняющейся академической средой, факторами культурной идентичности и академической недобросовестностью и их влияние на научные исследования. Одной из задач новой образовательной политики в системе высшего образования должно стать сокращение и в идеале искоренение негативных последствий, которые несут с собой изменяющийся академический ландшафт и академическая недобросовестность.

6. Ограничения исследования

Малое количество эмпирических исследований, проведенных на индийском материале, ограничивает возможности сравнения результатов с полученными в других странах. Учитывая публикации как одну из составляющих исследовательской продуктивности, мы принимали во внимание только их количество, в дальнейшем необходимо изыскать пути отражать в показателе ИП и качество публикаций. Базу данного исследования составили технические вузы одного из городов в Южной Индии, любые обобщения и экстраполяции на более широкий контекст должны проводиться с осторожностью. И наконец, в будущих исследованиях следует количественно и качественно оценить влияние на ИП разных видов образовательной политики, а также выявить характер воздействия более широких социальных изменений, происходящих в стране, и пандемии COVID-19 на систему высшего образования и академическую научную деятельность.

Статья была представлена на 31-й ежегодной конференции Консорциума исследователей высшего образования (CHER), проходившей в НИУ ВШЭ 30 августа — 1 сентября 2018 г. Тема конференции «Дифференциация и интеграция в высшем образовании: паттерны и динамика».

References

Abramo G., D'Angelo C.A. (2014) How Do You Define and Measure Research Productivity? *Scientometrics,* vol. 101, no 2, pp. 1129–1144.

All India Survey on Higher Education (2017) *All India Survey on Higher Education 2016–2017*. Available at: http://aishe.nic.in/aishe/viewDocument.action?documentId=236 (accessed 20 April 2021).

Aksnes D.W. (2012) Review of Literature on Scientists' Research Productivity: En Studie inom IVAs Projekt Agenda för Forskning. Available at: https://www.iva.se/globalassets/rapporter/agenda-for-forskning/review20of20literature20on-20scientistse2809920research20productivity1.pdf (accessed 20 April 2021).

Aksnes D.W., Rorstad K., Piro F., Sivertsen G. (2011) Are Female Researchers Less Cited? A Large-Scale Study of Norwegian Scientists. *Journal of the Association for Information Science and Technology,* vol. 62, no 4, pp. 628–636.

Altbach P. (2015) What Counts for Academic Productivity in Research Universities? *International Higher Education,* vol. 79, January, pp. 6–7.

Altbach P. (2011) The Past, Present, and Future of the Research University. *Economic and Political Weekly,* vol. 46, no 16, pp. 65–73.

Altbach P. (2003) *The Decline of the Guru: The Academic Profession in Developing and Middle-Income Countries*. New York: Palgrave.

Altbach P., Mathews E. (2020) Is Indian Higher Education Finally Waking Up? *Change: The Magazine of Higher Learning,* vol. 52, no 3, pp. 54–60.

Amaral A., Neave G., Musselin C., Maassen P. (2009) *European Integration and the Governance of Higher Education and Research*. Dordrecht: Springer.

Arimoto A., Teichler U., Cummings W. (2013) The Changing Academic Profession: Major Findings of a Comparative Survey. Dordrecht: Springer.

Bakthavatchaalam V. P. (2018) *Motivation to Conduct Research in a Rapidly Evolving Academic Environment: Study of Coimbatore's Engineering Institutions* (PhD Thesis). Plymouth, UK: University of Plymouth.

Bakthavatchaalam V. P., Miles M., Sa M. J., Machado-Taylor M.L., Gingele J. (2019) Gender and Research Productivity of Academics in South India's HEIs. Proceedings of the *2nd International Conference on Gender Research* (Rome, Italy, April 11–12, 2019) (eds P. Paolini, M. Paolini, S. Arduini), pp. 685–692.

Bakthavatchaalam V. P., Sa M. J., Baburaj E., Miles M. (2020) Are Female Academics More Research Resilient? Evidence from South India's Engineering Institutions. *STEM Education for Girls and Women: Breaking Barriers and Exploring Gender Inequality in Asia*. Bangkok: UNESCO, pp. 148–188.

Baloch N., Siming L., Abraha A., Hong S. (2020) Faculty Research Productivity: Differences between Foreign and Local Doctoral Degree Holders in Pakistan. *Higher Education*, October, pp. 1–23. https://doi.org/10.1007/s10734-020-00630-2

Brew A., Boud D., Namgung S. U., Lucas L., Crawford K. (2015) Research Productivity and Academics' Conceptions of Research. *Higher Education,* vol. 71, no 5, pp. 681–697.

Carayol N., Matt M. (2006) Individual and Collective Determinants of Academic Scientists' Productivity. *Information Economics and Policy,* vol. 18, no 1, pp. 55–72.

Daniel J. (2016) Council for Higher Education Accreditation (2016) *Advisory Statement for Effective International Practice Combatting Corruption and Enhancing Integrity: A Contemporary Challenge for the Quality and Credibility of Higher Education*. Available at: http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002494/249460E.pdf (accessed 20 April 2021).

Eam P. (2017) Factors Differentiating Research Involvement among Faculty Members: A Perspective from Cambodia. *Excellence in Higher Education,* vol. 6, no 1, pp. 1–11.

Eckstein M. A. (2003) *Combating Academic Fraud: Towards a Culture of Integrity*. Paris: UNESCO-IIEP.

Forest J. J., Altbach P. G. (2006) *International Handbook of Higher Education.* Vol. 1. Dordrecht: Springer.

Frolich N., Caspersen J. (2017) How Does Policy Change Universities? Outlook on the Global Research Agenda. *State of Higher Education — 2015–2016* (eds C. Sarrico, A. McQueen, S. Samuelson), Paris: OECD, pp. 127–132.

Gibson J. (2000) Research Productivity in New Zealand University Economics Departments: Comment and Update. *New Zealand Economic Papers,* vol. 34, no 1, pp. 73–87.

Hallak J., Poisson M. (2007) *Corrupt Schools, Corrupt Universities: What Can Be Done?* Paris: IIEP.

Heng K., Hamid O., Khan A. (2020) Factors Influencing Academics' Research Engagement and Productivity: A Developing Countries Perspective. *Issues in Educational Research,* vol. 30, no 3, pp. 965–987.

Horodnic I. A., Zait A. (2015) Motivation and Research Productivity in a University System Undergoing Transition. *Research Evaluation,* vol. 24, no 3, pp. 282–292.

Hunter L. A., Leahey E. (2010) Parenting and Research Productivity: New Evidence and Methods. *Social Studies of Science,* vol. 40, no 3, pp. 433–451.

Jayaram N. (2007) Beyond Retailing Knowledge: Prospects of Research-Oriented Universities in India. *World Class Worldwide: Transforming Research Universities in Asia and Latin America* (eds P. G. Altbach, J. Balan), Baltimore: Johns Hopkins University, pp. 70–94.

Khatri N., Ojha A. K., Budhwar P., Srinivasan V., Varma A. (2012) Management Research in India: Current State and Future Directions. *IIMB Management Review,* vol. 24, no 2, pp. 104–115.

Kumar S. (2014) Privatisation of Higher Education in India: Hopes and Despairs. *Social Change,* vol. 44, no 3, pp. 451–458.

Machado-Taylor M.L., Soares V. M., Teichler U. (2017) *Challenges and Options: The Academic Profession in Europe.* Vol. 18. Cham: Springer.

Madheswari S. P., Mageswari S. D. (2020) Changing Paradigms of Engineering Education — An Indian Perspective. *Procedia Computer Science,* vol. 172, pp. 215–224.

Mohamedbhai G. (2016) The Scourge of Fraud and Corruption in Higher Education. *International Higher Education*, no 84, pp. 12–14.

Murray M. (2014) Predicting Scientific Research Output at the University of KwaZulu-Natal. *South African Journal of Science,* vol. 110, no 3–4, pp. 1–4.

Nguyen Q. H. (2015) *Factors Influencing the Research Productivity of Academics at the Research-Oriented University in Vietnam* (PhD Thesis). Brisbane, Australia: Griffith University.

Pao M. L. (1985) Lotka's Law: A Testing Procedure. *Information Processing & Management,* vol. 21, no 4, pp. 305–320.

Poisson M. (2010) *Corruption and Education.* Vol. 11. Paris: UNESCO-IIEP & IAE.

Rani G. (2010) *Changing Landscape of Higher Education in India: The Case of Engineering Education in Tamil Nadu.* Vol. 36. New Delhi, India: NUEPA.

Rothstein B. (2017) Four myths about corruption. *World Economic Forum.* Available at: https://www.weforum.org/agenda/2017/12/four-myths-about-corruption/ (accessed 20 April 2021).

Rorstad K., Aksnes D. W. (2015) Publication Rate Expressed by Age, Gender and Academic Position — A Large-Scale Analysis of Norwegian Academic Staff. *Journal of Informetrics,* vol. 9, no 2, pp. 317–333.

Sahoo B. K., Singh R., Mishra B., Sankaran K. (2017) Research Productivity in Management Schools of India During 1968–2015: A Directional Benefit-of-Doubt Model Analysis. *Omega,* no 66, pp. 118–139.

Sanmugam T.S., Rajanthran N. (2014) Exploring Malaysian Polytechnic Lecturers' Perceptions towards Research: An Institutional Case Study. *Procedia — Social and Behavioral Sciences,* vol. 123, March, pp. 398–405.

Saroja G. S., Santhosh Kumar J., Hareesha A. (2016) India's Scientific Publication in Predatory Journals: Need for Regulating Quality of Indian Science and Education. *Current Science,* vol. 111, no 11, pp. 1759–1764.

Singh V. (2018) Comparing Research Productivity of Returnee-PhDs in Science, Engineering, and the Social Sciences. *Scientometrics,* vol. 115, no 3, pp. 1241–1252.

Smeby J. C., Try S. (2005) Departmental Contexts and Faculty Research Activity in Norway. *Research in Higher Education,* vol. 46, no 6, pp. 593–619.

Snowball J. D., Shackleton C. M. (2018) Factors Enabling and Constraining Research in a Small, Research-Intensive South African University. *Research Evaluation,* vol. 27, no 2, pp. 119–131.

Tien F. F. (2007) Faculty Research Behaviour and Career Incentives: The Case of Taiwan. *International Journal of Educational Development,* vol. 27, no 1, pp. 4–17.

Tien H. (2016) *Vietnamese Academics' Research Capacity in Tertiary Contexts* (PhD Thesis). Wellington, New Zealand: Victoria University of Wellington.

Tierney W., Sabharwal N. (2017) Academic Corruption: Culture and Trust in Indian Higher Education. *International Journal of Educational Development,* vol. 55, July, pp. 30–40.

Tierney W. G., Sabharwal N. S. (2016) Analyzing the Culture of Corruption in Indian Higher Education. *International Higher Education,* vol. 87, October, pp. 6–7.
Tilak J. B.G. (2012) Higher Education Policy in India in Transition. *Economic and Political Weekly,* vol. 47, no 13, pp. 36–40.
University Grants Commission (2017) *UGC Annual Report 2016–2017*. Available at: https://www.ugc.ac.in/pdfnews/9764381_Complete-AR-2016–17-English.pdf (accessed 20 April 2021).
Varghese N. V., Malik G. (2016) *India Higher Education Report 2015*. Oxon: Routledge.
Vuong Q.-H., Napier N. K., Ho T. M., Nguyen V. H., Vuong T.-T., Pham H., Nguyen H. K.T. (2019) Effects of Work Environment and Collaboration on Research Productivity in Vietnamese Social Sciences: Evidence from 2008 to 2017 Scopus data. *Studies in Higher Education*, vol. 44, no 12, pp. 2132–2147.
Vuong Q. H., Ho T. M., Vuong T. T., Napier N. K., Pham H. H., Nguyen H. V. (2017) Gender, Age, Research Experience, Leading Role and Academic Productivity of Vietnamese Researchers in the Social Sciences and Humanities: Exploring a 2008–2017 Scopus Dataset. *European Science Editing*, vol. 43, pp. 51–55.
Welch A. (2020) Of Worms and Woodpeckers: Governance & Corruption in East and Southeast Asian Higher Education. *Studies in Higher Education*, vol. 45, no 10, pp. 2073–2081.
Yang R. (2015) Corruption in China's Higher Education System: A Malignant Tumor. *International Higher Education,* vol. 39, March, pp. 18–20.